



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

COVID - 19

LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR MUNICIPAL EN CAS DE MANQUE DE TRAVAIL

Mise à jour du 16 avril 2020

COVID - 19

La situation actuelle de pandémie est en constante évolution et les gouvernements fédéral et provincial ajustent les mesures d'atténuation pour la population au jour le jour. **Veillez noter que ce guide est à jour en date du 16 avril 2020.**

Le présent guide s'adresse aux employeurs œuvrant dans le secteur municipal (ci-après : les « employeurs »).

RAPPEL IMPORTANT : Pour les employeurs dont le milieu de travail est syndiqué, vous devez avant toute chose vous référer aux conditions de travail prévues à la convention collective. Si des conditions y sont prévues, elles devraient être appliquées, à moins que vous soyez en mesure de démontrer, notamment, que vous faites face à une force majeure qui rend impossible l'exécution de vos obligations. Nous vous conseillons fortement de discuter avec la partie syndicale afin d'adapter les conditions de travail à la situation actuelle.

© Fédération québécoise des municipalités - Le 16 avril 2020

Les mesures alternatives aux mises à pied temporaires

Les employeurs font face à un important défi en cette période de pandémie. Ils doivent restreindre les services municipaux à ceux jugés essentiels ou prioritaires et ils doivent du même coup prévoir la relance de leurs activités et les besoins futurs.

Lorsque cela est possible, nous vous invitons à user de toute votre créativité pour tenter de mettre en place des mesures alternatives plutôt que d'effectuer des mises à pied temporaires. À notre avis, les mises à pied devraient être imposées en dernier recours et selon la capacité financière de la municipalité.

Au-delà de la possibilité de maintenir le traitement ou une partie du traitement d'un employé durant la pandémie, et ce, malgré qu'il ne travaille pas, vous pourriez permettre l'épuisement de certaines banques de congés, une réduction des heures de travail ou encore la réalisation de tâches alternatives (ex. : création de nouveaux outils de travail, aide aux citoyens, etc.).

Ceci dit, il peut arriver que ces mesures alternatives ne soient pas possibles ou encore que les contraintes financières soient trop significatives pour y recourir. Dans un tel cas, l'une des options envisageables pour les employeurs consiste à mettre à pied temporairement certains des membres de son personnel.

Bien évidemment, la détermination des personnes pouvant être mises à pied temporairement implique une analyse approfondie des circonstances eu égard à certains critères existants, dont le maintien à l'emploi du personnel relatif aux services essentiels ou prioritaires, y compris le directeur général et certains de vos officiers municipaux.

Qu'est-ce qu'une mise à pied temporaire?

La mise à pied temporaire est une suspension temporaire du contrat de travail d'un employé par l'employeur, laquelle doit être inférieure à six (6) mois. En d'autres mots, l'employé conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied, mais il est relevé de son obligation de fournir sa prestation de travail et il ne reçoit pas de salaire de son employeur durant cette période, à moins de bénéficier d'un régime de prestations supplémentaires de chômage.

En temps normal, l'employé mis à pied temporairement peut se prévaloir des prestations d'assurance-emploi, s'il y est admissible. Cependant, si cette mise à pied est due à la COVID-19, vos employés auront alors droit à la Prestation canadienne d'urgence (« **PCU** »).

La prestation canadienne d'urgence

Les employés qui cessent de travailler en raison de la COVID-19 ou qui gagnent moins de 1 000 \$ par mois ont accès à la PCU pendant un maximum de seize (16) semaines à partir du 15 mars 2020, et ce, rétroactivement.

Vous pourriez donc envisager de réduire les heures de travail de vos employés de sorte que le salaire mensuel ne dépasserait pas 1 000 \$ par mois, ce qui leur permettrait de bénéficier de la PCU, tout en travaillant quelques heures par semaine.

La PCU sera également accessible pour les employés saisonniers qui ne retrouveront pas leur emploi saisonnier ou les personnes ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

Lorsqu'un employé est admissible à la PCU, il reçoit 2 000 \$ par mois, et ce, indépendamment de son revenu ou encore du montant auquel il aurait eu droit en vertu de l'assurance-emploi.

Il est important de souligner qu'il appartient aux employés de faire leur demande de PCU via l'Agence du revenu du Canada ou Service Canada selon leur statut.

Dans le contexte actuel, nous vous recommandons de produire un relevé d'emploi lors de la mise à pied temporaire de vos employés afin de faciliter le traitement de leur dossier et d'éviter des délais inutiles.

Vous devrez inscrire le code « A » à la case 16 - *Raison du présent relevé*, soit « manque de travail ». Également, il est important de ne pas inscrire de commentaire à la case 18 - *Observations* pour éviter de ralentir inutilement le processus.

Toutefois, lorsque le relevé est remis pour cause de maladie, c'est plutôt le code « D » à cette case, soit « maladie ou blessure ».

Quel est le délai pour produire un relevé d'emploi?

Si vous produisez un relevé d'emploi en format papier, vous devez le produire dans les cinq (5) jours qui suivent la première journée d'arrêt de rémunération.

Si vous produisez un relevé d'emploi électronique et que votre période de paie est de type hebdomadaire, aux deux (2) semaines ou bimensuel, vous devez le produire dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de la période de paie où il y a eu un arrêt de rémunération pour l'employé.

Si votre période de paie est de type mensuel ou treize (13) périodes de paie par année, vous devez produire le relevé d'emploi électronique à la date la plus rapprochée entre les dates suivantes :

- Cinq (5) jours après la fin de la période de paie durant laquelle il y a eu arrêt de la rémunération de l'employé;
- Quinze (15) jours après la première journée d'arrêt de sa rémunération.

Dans tous les cas, l'employé n'a pas à attendre son relevé d'emploi pour formuler sa demande de PCU.

Pour toute question relative au relevé d'emploi ainsi que la manière de le compléter, nous vous invitons à consulter le manuel « Marche à suivre pour remplir le relevé d'emploi » de Service Canada en cliquant [ICI](#) ou à communiquer avec le Centre de services aux employeurs de Service Canada au 1 800 367-5693.

Vacances accumulées

Dans le cas d'une mise à pied de six (6) mois et moins, vous n'êtes pas obligé de verser les sommes accumulées à titre de vacances. Celles-ci seront disponibles lors du retour au travail de l'employé. Vous pourriez toutefois accepter de verser l'indemnité de vacances à la demande d'un employé, auquel cas cela sera considéré comme du salaire et pourra repousser la date d'admissibilité à la PCU.

Que faire si la mise à pied excède six mois?

Dans les circonstances actuelles, vous pourriez procéder de bonne foi à une mise à pied que vous estimez d'une durée inférieure à six (6) mois. Toutefois, il n'est pas impossible qu'elle se prolonge au-delà du délai anticipé et soit alors de plus de six (6) mois.

Dans une telle situation, à l'expiration du délai de six (6) mois, vous devrez payer l'indemnité compensatrice prévue à la *Loi sur les normes du travail* en plus de toute somme due, par exemple, à titre de vacances. Soulignons que la computation du délai de la durée de la mise à pied commence le jour qui suit celui où l'employé a cessé de travailler.

Si plus de dix (10) personnes sont visées par ces mises à pied prolongées, les règles sur le licenciement collectif s'appliquent alors.

CONCLUSION

En conclusion vous avez des interrogations relativement aux mises à pied, nous vous invitons à vous référer au Service en ressources humaines et relations du travail de la FQM au **1 866 951-3343** ou slandry@fqm.ca.

De plus, le gouvernement fédéral a mis sur pied une ligne pour toute demande de renseignements relative à la PCU. Vous pouvez téléphoner au **1 833 966-2099**.

